
デジタル時代の労働法のフロンティア

——濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構研究所長）氏をお招きして——

石井 知章

明治大学国際労働研究所代表

明治大学国際労働研究所設立記念講演会が、2021年12月4日、オンライン（ZOOM）で開催され、140名を超える視聴者が参加した。講演会では、濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構研究所長）氏が「デジタル時代の労働法のフロンティア」と題して、グローバルな労働社会の今後のあり方を展望しつつ、転換期における労働法分野の最先端の動きをめぐる現状と課題について講演した。その後、山崎憲氏（明治大学経営学部准教授）がコメンテーターとして発言し、二人の間での活発なディスカッションが繰り広げられた。濱口氏による講演内容とその後、山崎氏によるコメント、及びディスカッションの概要は、以下の通りである。

日本の「働き方改革」をめぐる 現状と課題

労働社会のあり方やそのルールが大きく変わりつつある今日、日本の現実とは日本独自の文脈と世界共通の文脈の二つが絡み合っていて進んでいる。たとえば、「働

き方改革実行計画」（2017年3月28日）には、この二つの転換が刻印されている。ここでは日本型雇用システム、すなわち正規労働者の柔軟性（職務内容、労働時間、勤務場所）が特徴となった。それはこれら諸要素を柔軟に変化させることで長期雇用をできるだけ維持しようとするものであり、日本的柔軟性に対応しがたい労働者は非正規労働者として低処遇かつ不安定雇用を余儀なくされている。ここでは正社員の多くが成人男性であり、非正規労働者の多くが主婦や学生であることによって、社会的矛盾は最小化されてきた。過去20年間、育児・介護等家庭責任を負う正社員も、家計維持的な非正規労働者も大幅に増加し、両方で矛盾が発生した。

いわば「働き方改革」とは、こうした日本的柔軟性の限定をめざすものであり、時間外労働の上限設定や休息時間の導入によって正社員の長時間労働は是正され、転勤管理の見直しや地域限定正社員制度の導入によって正社員の転勤への制約がおこなわれた。日本的柔軟性と相補的な

日本的デュアリズム（正社員と非正規労働者の大きな格差）が生じることで、過去20年間拡大した家計維持的非正規労働者が、正社員と比べた低処遇に不満を募らせてきた。

こうしたなか、「同一労働同一賃金」など非正規雇用の処遇改善（基本給、手当、福利厚生）待遇に関する説明の義務化や紛争解決手続によって、日本的デュアリズムの是正は、その基盤である日本的柔軟性にも影響しつつ、職務内容に着目した処遇体系への移行を促進している。働き改革実行計画では、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」として、(1)雇用型テレワーク（雇用契約での自宅やサテライトオフィスで勤務、モバイル勤務）(2)非雇用型テレワーク（個人請負契約でのインターネット等を通じた就労、クラウドワーク）(3)副業・兼業の推進（複数企業との雇用契約や個人での請負契約）という、3つの働き方が提起されている。

経済のデジタル化と 第4次産業革命に向けた 労働法制への対応

これらを可能にしているのは、現在進みつつある経済のデジタル化、その延長線上にある第4次産業革命である。具体的には、インターネット、遠距離データ通信、モバイル・コミュニケーション、クラウドソーシング、ビッグデータ、ロボット、3Dプリンタ、IoT、人工知能などさまざまな形態があるなかで、時間と空間の制約を超えて生産活動ができる情

報通信環境が生み出されつつある。とりわけ、デジタル化が可能とする雇用型テレワークは、自宅でもサテライトオフィスでも喫茶店でも、勤務時間内でも夜間でも休日でも、作業ができてしまう。いかにいえば、育児介護等働き方に制約のある人でもやれてしまう「いつでもどこでも」が可能となっている。たしかに、ワークライフバランスに有効であるが、ここでは働き過ぎの危険性がどうしても否めない。労働時間の上限設定等の伝統的労働法の手法が効きにくい働き方で、これを無理にやれば超監視社会に繋がるという危惧もある。いずれにせよ、事業場外労働の法制度は追いついていないというのが現状である。

現在、まとまりのある職務を単位に継続的な雇用契約を締結して労務と報酬を交換するという仕組みが求められている。世界に広まる経済のデジタル化によって、職務をタスクに分解し、個別に発注して成果に報酬を払うという仕組みが可能になった。プラットフォーム経済（シェアリング経済）によるクラウドソーシングの急激な拡大は、新たな自営業の世界を生み出しつつある伝統的な労働法規制や社会保障制度の適用されない世界として立ち現れている。だが、その実態は、顧客評判やタスク拒否によるアカウント閉鎖等、テクノロジーを使った強力なコントロールの下にある。

一方で、ネットを介した在宅就業は拡大の一途をたどるなか、厚生労働省は2000年、「在宅ワークガイドライン」を策定し、契約条件の文書明示・保存、報

酬の支払について、成果物受取りから30日以内等を規定している。2017年の「働き方改革実行計画」を受けて、2018年には「自営型テレワークガイドライン」を策定し、仲介業者がいったん受注して働き手に再発注する場合（クラウドソーシングも含む）も対象となった。

他方、近年世界的に情報通信技術を活用した新たな就業形態が拡大（プラットフォーム経済、ギグ経済、クラウドワーク等）するなかで、日本でもコロナ禍でウーバー・イーツが拡大している。既述の「働き方改革実行計画」は、非雇用型テレワーク等雇用類似の働き方についての法的保護の必要性を中長期的課題として検討している。厚生省は同年、「雇用類似の働き方に関する検討会」を開催し、労政審労働政策基本部会に報告している。2018年から「雇用類似の働き方論点整理検討会」を開催し、JILPT（労働政策研究・研修機構研究所長）の調査研究結果も示された。

フリーランスをめぐるのは、2019年6月の中間整理で、①労働者性の拡張②中間的概念の創設③自営業者のうち一定の保護が必要な人に保護の内容を考慮して別途必要な措置を講ずる方向、という3点が示された。また、2020年7月の「成長戦略実行計画」は、フリーランスの環境整備として実効性のあるガイドラインの策定を企図しつつ、公正取引委員会による独占禁止法（優越的地位の濫用）、下請代金支払遅延等防止法の適用に関する考え方を整理した。さらに、2021年3月、「フリーランスとして安心して働ける環境

を整備するためのガイドライン」の策定によって、独占禁止法・下請法はフリーランスとの取引にも適用されていった。2021年4月から、俳優、アニメーター、柔道の3職種が、2021年9月から、ITフリーランス、フードデリバリー（ex. ウーバーイーツ）がそれぞれ追加された。

経産省サイドでは、2020年5月から「持続化給付金」が支給された。売上が前年比50%以上減少している法人200万円、個人100万円を対象者としており、当然フリーランスも対象のはずだった。「売上」とは確定申告書で事業収入として計上したもので、フリーランスは税務署の指導に従い、給与所得や雑所得として申告してきたため対象外だった。だが、21年6月末から、給与所得、雑所得として申告してきた者もようやく申請可能になった。

EUをはじめとする諸外国の法的対応

そもそも、雇用契約の存否のように、フリーランスの休業と失業を法的に明確に区別しがたいが、経済的従属性から休業・失業のリスクは現実にある。EUは2019年11月の「労働者及び自営業者の社会保障アクセス勧告」で、失業給付を含む6分野について、自営業者にも適用を要請している。韓国は2020年5月、全国民雇用保険を目指し、当面一部の個人事業者に拡大を表明している。

こうしたなかで、JILPTは『労働法の人的適用対象の比較法的考察』（2019年3月、資料シリーズNo.214）や『雇用類似の働き方に関する諸外国の労働政策の動

向』(2021年2月、労働政策研究報告書 No.207)などをまとめ、主要諸国の動向について、最新情報を提供している。

それらによれば、イギリスにおいて労働供給者は①被用者 (employee) ②労働者 (worker) ③自営業者 (self-employed) の3つに区分されている。casual worker (日雇労働者)は雇用関係を維持するという相互の義務がなく被用者でないと考えられたため、ブレア政権下の1999年雇用関係法により、新たに「労働者」(worker)概念が設けられた。さらに2017年7月、テイラー報告書 (Good Work) は、労働者概念を「依存的契約者」に変えることを提言している。2021年2月、最高裁がUber運転手を自営業者ではなく「労働者」と判断している。

ドイツでは、一人自営業者 (Solo-Selbständigen) は労働者を雇用しないで個人で業務に従事し、その対償として報酬を得る自営業者として扱われている。1999年の社会法典改正で、年金保険機構 (クリアリング部署) による地位確認手続が導入され、委託者はあとから使用者と判断されて多額の社会保険料を遡って支払うリスクを回避できるようになった。また、労働協約法第12a条により、労働者類似の者に委託者との労働協約締結権があるとされ、サービス労組 Ver.di は一人自営業者を3万人組織した。また、一人自営業者も独占禁止法の対象でカルテルは禁止だが、労働者類似の者は労働協約を締結できるとしている。さらに2020年12月、連邦労働裁判所が商品管理のクラウドワーカーを「労働者」と判断する

に至っている。

フランスでは、2016年労働法改革 (エル・コムリ法) でプラットフォーム型就労は保護されている。これによって①労働災害リスクをカバーする保険へのプラットフォーム事業者の加入義務②職業訓練の権利の保障③労働組合への参加等集団的権利の確認が可能となった。また2019年モビリティ法は、プラットフォーム事業者が charte なる契約ひな形 (妥当な価格の報酬等8項目) を作成し、これに基づく契約を締結すれば、労働者としての性質決定を回避できるとしている。2018年11月、Take Eat Easy 事件破毀院判決は、自転車飲食配達員を労働者と判断した。さらに、2020年3月、Uber 事件判決は、タクシー型旅客輸送運転手を労働者と判断している。

アメリカでは、2018年4月、カリフォルニア州最高裁が Dynamex 事件で、運送フランチャイジーとして契約する運転手の労働者性判断基準として、ABCテストを確立、遡及適用した。ABCテストでは、個人請負労働者とするには (A) 業務遂行に関して契約上も実際にも企業側のコントロールを受けず自由であること (B) 企業側の通常業務の範囲外の業務を行っていること (C) 常態的に企業側に対して提供する労務と同じ性質の取引、職務、ビジネスを独立して行っていること、の3要件の立証を要するとされた。カリフォルニア州は2018年9月、ABCテストを州法化するいわゆるギグ法を制定し、プラットフォーム事業者に社会的コスト負担を応分に負わせるべく、2020年1月に施行さ

れた。施行後も誤分類が修正されていないとして、カリフォルニア州司法当局は2020年5月、ウーバー社とリフト社を提訴している。同州上級裁は2020年8月、誤分類の仮差止命令を発出し、同年10月控訴裁も原告勝訴している。これに対しウーバー社等は、運転手に個人請負の地位を維持する住民投票を運動し、11月3日の住民投票で賛成多数(賛成58.4%、反対41.6%)となった。

さらにEUでは、「労働法現代化グリーンペーパー」が2006年11月、経済的従属自営業者が行うサービスのための全ての個人的就業契約に一定の最低要件を導入することについて言及したが、実現には至らなかった。だが、「透明で予見可能な労働条件指令」は2019年6月、前文でプラットフォーム労働者に言及している。「労働者と自営業者の社会保障アクセス勧告」は2019年11月、自営業者にも労災保険・失業保険を含め社会保険を適用すべきとした。欧州委員会は2021年2月、プラットフォーム労働者の労働条件について労使への第1次協議、同年6月には第2次協議している。プラットフォーム事業者とそれを通じて就労する者との間の契約が雇用関係であるという反証可能な推定規定、さらに司法手続きにおける立証責任の転換を提起している。

またEU運営条約第101条は、競争を制限する事業者間の協定等を禁止しているものの、「労働者」の団結や団体交渉、労働協約を「事業者」でないと許容している。2014年12月のFNV事件判決では、自営業者の最低報酬を定める労

働協約はEU法違反とされたが、「偽装自営業者」であれば許容された。また、個別労働法であれば、請負契約を事後に雇用契約だと訴えることが可能であるとはいえ、集団労働法では、初めから偽装自営業者で実は労働者だといって発注者と団体交渉することは不可能とされた。このように近年、プラットフォームを含む自営業者の団体交渉権をめぐる議論が沸騰している。このため、欧州委員会(競争総局)は2021年1月、団体交渉権を認める自営業者の範囲について「デジタル労働プラットフォームを通じて自らの労務を提供する全ての一人自営業者」など4案を提示している。

山崎憲氏によるコメントとディスカッション

上記講演をうけて、山崎氏は「新しい経済政策パッケージ」(2017年12月8日閣議決定)における主な目標、すなわち、「第4次産業革命の社会実装によって、現場のデジタル化と生産性向上を徹底的に進め、日本の強みとリソースを最大活用して、誰もが活躍でき、人口減少・高齢化、エネルギー・環境制約など様々な社会課題を解決できる、日本ならではの持続可能でインクルーシブな経済社会システムである『Society 5.0』を実現する」についての再検討が重要であると指摘した。

そこで山崎氏は、安倍政権が行った定義とは異なり、マイクロソフトジャパンでの「働き方改革」がそれをまったく意識しないまま、新しい仕事の進め方とし

て、2007年以降、徐々に実現できたという事例を取り上げた。まじめさ、同質性、規律が重んじられた以前の同社組織では、工程、様式、手順がそれぞれ追求されていたが、現在ではスタッフの間での「価値観の実践」によって「いつでも、どこでも」というワークスタイルが可能となり、共感、多様性、包括性、関係性、そして共創が生まれた。このように、本当の「働き方改革」とは、行動・体験から変える意識改革、オフィスのあり方など現状の課題であったことを、このマイクロソフトの事例が示している。

だが、「いつでも、どこでも」は、たとえばウェアラブルセンサーが多様化し、利用の可能性が広がることで、企業は従業員がどこで仕事をしていても生産性に関するデータを収集できるようになるなど、働く人がテクノロジーに合わせるのではなく、テクノロジーを働く人に近づけることとなった。たしかに、リモートワークの障壁がなくなり、社員は柔軟なスタイルで働くことで、最終的にはリモートワーカーが他の社員とつながったり、作業の安全を確保したり、作業環境を自分で調整したりするために活用できるようになったのかもしれない。だが、オフィス周辺にいる社員がどこにいるかが分かるデバイス、身体活動を監視するためのスマートバッジ、心拍数、消費カロリー、睡眠サイクルを監視するシステムとして同時に機能しているという事実を如何に考えるべきなのか。

さらに統合型プラットフォームビジネ

スも、インダストリー 4.0 という枠組みでとらえることが可能である。基幹プラットフォームとしての生産プロセスと研究開発プロセスは、タイにおけるシェア工場という新たな生産形態を可能にしている。日本国内のいくつかの中小企業が一つの工場をシェアすると同時に、日本からの遠隔管理・監視による「日本の品質」を確保するようなシステムとして機能しているという現実を如何にとらえるべきなのか。

濱口氏による講演テーマをめぐって山崎氏は、(1)「日本独自の文脈」は競争力としての「日本型雇用システム」を無視できるか(2)「日本的柔軟性からの脱却」によってネットワークが新たな柔軟性を生まないか(3)「日本的デュアリズムからの脱却」は、新たなデュアリズムと規制を生まないか(4)デジタル化と第4次産業革命による「いつでもどこでも」は、「つなぐ」が「つなげられる」にならないか(5)「新たな自営業の世界」では、「労働者性と保護」はどうなるか(6)「新たな柔軟性」では、プロジェクト型ワークフローとアウトソースの関係と「労働者の保護」はどうすればよいのか、という6つの論点にまとめて問題提起した。これに対して、まず二人がお互いの見解を表明したのち、最後に濱口氏は、これらのポイントはいずれも濱口氏自身の問題意識とも重なるものであって、そのアプローチや解釈の面で若干の違いはあっても、問題のとらえ方とそのための法的対応への方向性はまったく共有していると締めくくった。